

**JEFE/A DE DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN DE EDUCACIÓN MUNICIPAL
MUNICIPALIDAD DE TEMUCO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Comuna Temuco, IX Región
de la Araucanía

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO*

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

Al/a la Jefe/a del Departamento de Administración de la Educación Municipal le corresponde diseñar e implementar el proyecto educativo de su comuna, mediante la gestión administrativa, financiera y técnica pedagógica de los establecimientos educacionales municipales, con el propósito de mejorar la calidad y equidad de la educación de la comuna.

Al/a la Jefe/a del DAEM de Temuco, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Asesorar al Alcalde y Concejo Municipal en la formulación del proyecto educativo comunal y en otras materias relacionadas con la educación.
2. Liderar la planificación, organización, y evaluación del proyecto educativo comunal en cada uno de los establecimientos bajo su responsabilidad.
3. Gestionar eficientemente los recursos físicos y financieros disponibles, con el propósito de potenciar los resultados de los establecimientos educacionales municipales, favoreciendo el trabajo en equipo.
4. Gestionar (planificar, dar seguimiento, dirigir y evaluar) el desempeño de los Directores de los establecimientos educacionales municipales y de los demás integrantes de su equipo de trabajo.
5. Representar al municipio, en materias educacionales, ante la comunidad en instancias tanto públicas como privadas y resolver los requerimientos y necesidades de la comunidad escolar que se encuentren dentro de su ámbito de responsabilidad.
6. Establecer relaciones y generar alianzas con autoridades superiores, organismos públicos y privados, otras comunas y actores claves de su entorno para facilitar el logro de los objetivos y metas del proyecto educativo.
7. Velar por el cumplimiento de las normativas vigentes en cada uno de los establecimientos educativos bajo su responsabilidad.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

N° Personas que dependen directamente del cargo	47
N° Personas que dependen indirectamente del cargo	2520
Presupuesto que administra	\$42.021.694.000

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO

Corresponde a las contribuciones específicas que la autoridad respectiva espera que el/la Jefe/a DAEM realice durante el período de su gestión. Estos lineamientos orientan el diseño del **Convenio de Desempeño.**

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
1. Potenciar la gestión técnico pedagógica en los establecimientos educacionales con el fin de contar con una enseñanza integral y de calidad, que abarque las distintas realidades en la comuna.	1.1 Mejorar los resultados de los diferentes subsectores de aprendizaje. 1.2 Fortalecer las prácticas pedagógicas incorporando metodologías Innovadoras que potencien el dominio de las bases curriculares. 1.3 Desarrollar e implementar un programa que integre el estilo de vida saludable compromiso con el medio ambiente, y habilidades para la vida.
2. Potenciar las habilidades y competencias directivas, docentes y de asistentes de la educación para conducir de manera adecuada los establecimientos educacionales.	2.1 Diseñar e implementar un programa de perfeccionamiento de los equipos directivos de los establecimientos educacionales. 2.2 Desarrollar mesas de trabajo que permitan conocer experiencias exitosas y buenas prácticas pedagógicas entre los distintos establecimientos educacionales. 2.3 Desarrollar e implementar un plan de capacitación en el uso y aprovechamiento de tecnologías, materiales de apoyo didáctico para el trabajo en el aula y centros de recursos de aprendizaje (bibliotecas, laboratorios de inglés, ciencias, de enlaces y otros).
3. Fomentar las alianzas con la comunidad escolar, actores públicos y privados, con el propósito de mejorar la calidad del servicio educativo comunal.	3.1 Actualizar una política comunal de Convivencia Escolar que responda a las necesidades de los establecimientos educacionales, personal docente, alumnado y apoderados. 3.2 Desarrollar e implementar un instrumento que mida la satisfacción de padres, alumnos y comunidad respecto de la gestión educativa en cada establecimiento educacional. 3.3 Generar e implementar un programa de inclusión comunal que sensibilice a la comunidad educativa.

<p>4. Mejorar la gestión financiera con el fin de conducir en forma eficiente y eficaz la gestión de personas y los recursos materiales de los establecimientos educacionales.</p>	<p>4.1 Generar estrategias que permitan disminuir la deserción escolar, fomentar la asistencia y aumentar la matrícula a nivel comunal.</p> <p>4.2 Aumentar los recursos provenientes de fuentes de financiamiento externos (Fondos de Gestión Municipal, Fondos de Equipamiento, FNDR, entre otros).</p> <p>4.3 Elaborar un plan de mantenimiento y de mejoramiento de la infraestructura escolar que garantice la seguridad y el funcionamiento adecuado de los establecimientos educacionales.</p>
--	---

1.4 RENTA DEL CARGO

El cargo se rige por las normas del Estatuto Docente y tiene una remuneración bruta promedio mensual referencial de **\$726.572.-** más una asignación de Administración de Educación Municipal del 200% de la remuneración básica mínima nacional para educación media que asciende a **\$1.453.144.-** El total de la remuneración bruta promedio mensual referencial es de **\$2.179.716.-**

En caso de quien resulte seleccionado/a para el cargo un Profesional de la Educación que, por su experiencia, desarrollo profesional u otras supere la remuneración bruta promedio mensual referencial de **\$726.572.-** deberá pagarse lo que corresponda como Profesional de la Educación y adicionarse la Asignación de Administración de Educación Municipal del 200%.

II. PERFIL DEL CANDIDATO

2.1 REQUISITOS

LEGALES *

Este componente es evaluado en la **etapa I de Admisibilidad**. Su resultado determina en promedio a un 90% de candidatos que avanzan a la siguiente etapa.

1.2.1. A estos concursos podrán postular aquellos profesionales de la educación que cumplan con los siguientes requisitos:

- a) Los exigidos en el artículo 24 del D.F.L. N° 1 que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°19.070 Estatuto de los profesionales de la educación.
- b) Estar reconocido, a lo menos, en el tramo profesional avanzado. (*)

1.2.2. Asimismo, podrán postular aquellos profesionales, y excepcionalmente docentes, que estén en posesión de un título profesional o licenciatura de al menos ocho semestres y que cuenten con un mínimo de seis años de experiencia profesional. (**)

1.2.3 También podrán postular los profesionales de la educación que desempeñen o hayan desempeñado el cargo de Jefe/a de Departamentos de Administración de Educación Municipal o el de Director de Educación de una Corporación Municipal, director de establecimiento educacional municipal, o funciones directivas de exclusiva confianza de éstos, incluyendo los cargos técnico-pedagógicos, por al menos cuatro años y que se encuentren en el tramo de acceso, tramo temprano o no hayan sido asignados a un tramo del Sistema de Desarrollo Profesional Docente establecido en el Título III del decreto con fuerza de ley N° 1, de 1996, del Ministerio de Educación, por no contar con resultados que lo permitan, acorde a lo establecido en el artículo 1° N° 3 de la Ley N° 21.152.

(*) Los antecedentes para acreditar los requisitos del artículo 24 del DFL N°1 serán requeridos por el municipio para cursar el respectivo nombramiento en el cargo.

(**) Todos los docentes que hayan realizado el proceso de encasillamiento y avancen a la etapa de evaluación psicolaboral, deberán acreditar el tramo de desarrollo profesional, a través de un certificado emitido por el CPEIP.

Fuente: Art. 24 y 34E del DFL N°1 del año 1996 del Ministerio de Educación que fija el texto refundido y sistematizado de la Ley N°19.070 Estatuto de los profesionales de la Educación.

2.2 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS

Este componente es evaluado en la **etapa II de Filtro Curricular**. Este análisis se profundizará en la **etapa III que corresponde a la Evaluación Gerencial**.

Es altamente deseable poseer experiencia en gestión técnico-pedagógica y experiencia en gestión financiera y/o presupuestaria, en el ámbito educacional.

Adicionalmente se valorará tener experiencia y/o conocimiento en la/s siguiente/s materia/s:

- Multiculturalidad
- Control de Gestión
- Administración educacional

Debe contar con 2 años de experiencia demostrable en cargos de dirección o jefatura en instituciones públicas o privadas en materias esenciales.

*Para el cómputo de la duración de la carrera que da origen al título profesional de pregrado, podrán sumarse los estudios de post grado realizados por el mismo candidato. Fuente legal: Artículo Cuadragésimo de la Ley N° 19.882, inciso final, parte final, modificado por el número 6, del artículo 1°, la ley N° 20.955.

2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

Este componente es evaluado por las empresas consultoras en la etapa III que corresponde a la Evaluación Gerencial.

VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES

PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA

Capacidad de actuar de modo honesto, leal e intachable, respetando las políticas institucionales, resguardando y privilegiando la generación de valor público y el interés general por sobre el particular. Implica la habilidad de orientar a otros hacia el cumplimiento de estándares éticos.

VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO

Capacidad de reconocer el rol que cumple el Estado en la calidad de vida de las personas y mostrar motivación por estar al servicio de los demás, expresando ideas claras de cómo aportar al desarrollo de acciones que contribuyan al bien de la sociedad. Implica el interés y voluntad de comprometerse con la garantía de los principios generales de la función pública, los derechos y deberes ciudadanos y las políticas públicas definidas por la autoridad.

CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO

Capacidad de comprender el contexto, evaluando y asumiendo responsabilidad del impacto que pueden generar sus decisiones en otros. Implica la habilidad de orientar la labor de sus trabajadores hacia los intereses y necesidades de la ciudadanía, añadiendo valor al bienestar público y al desarrollo del país.

2.4 COMPETENCIAS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

Este componente es evaluado por las empresas consultoras en la segunda fase de la **etapa III** que corresponde a la **Evaluación de los atributos**.

COMPETENCIAS	PORCENTAJE
<p>A1. PASION POR LA EDUCACIÓN Demuestra real interés por contribuir desde su ámbito de acción al mejoramiento de la calidad y equidad de la educación de la comuna y al logro de objetivos que favorezcan el bienestar de la comunidad educativa en su totalidad.</p>	<p>10%</p>
<p>A2. VISIÓN ESTRATÉGICA Capacidad para detectar y analizar las señales sociales, políticas, económicas, ambientales, tecnológicas, culturales y de política pública, del entorno global y local e incorporarlas de manera coherente a la estrategia y gestión institucional. Habilidad para aplicar una visión global de su rol y de la institución, así como incorporarla en el desarrollo del sector y del país.</p>	<p>15%</p>
<p>A3. PLANIFICACIÓN – ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS Definir las metas y prioridades que resultan de las políticas educacionales municipales y convenir plazos, acciones y recursos necesarios para alcanzarlas. Incluye la capacidad para gestionar personas, recursos financieros, de infraestructura, equipamiento de su área y de los establecimientos educacionales y para contar con mecanismos de seguimiento, tratamiento y verificación de información relevante.</p>	<p>25%</p>
<p>A4. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y REDES Capacidad para comprometer e influenciar a autoridades, directivos, docentes y no docentes, en torno a la visión y proyecto educativo comunal; generando y manteniendo redes de colaboración y alianza con instituciones públicas y privadas para fundar acuerdos de mutua cooperación.</p>	<p>25%</p>
<p>A5. LIDERAZGO Capacidad para involucrar y comprometer a su equipo en el establecimiento de metas y objetivos, evaluando y retroalimentando el desempeño, generando acciones de mejora, con el fin de alcanzar los resultados del proyecto educativo comunal.</p>	<p>25%</p>
<p>TOTAL</p>	<p>100%</p>

III. CARACTERÍSTICAS DEL MUNICIPIO

3.1 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº personas que dependen directamente del DAEM	47
Dotación Total DAEM	2.567
Dotación Total Municipal	4.681

Presupuesto Global de la comuna	\$134.583.013.000	
Presupuesto que administra el Departamento de Educación	Subvención (99,8%)	\$41.921.694.000
	Aporte Municipal (0,2%)	\$100.000.000
	Otros financiamientos (0%)	
	TOTAL	\$42.021.694.000

3.2 CONTEXTO TERRITORIAL Y DESAFÍOS DEL MUNICIPIO PARA EDUCACIÓN.

La comuna de Temuco se ubica en la región de La Araucanía y pertenece a la provincia de Cautín, comprende una superficie de 464 km² de superficie, que representa el 1,5% de la superficie de la región. Con una población de 282.415 habitantes (de acuerdo a los resultados del Censo del año 2017) es la comuna con mayor cantidad de población a nivel regional, limita al Norte con las comunas de Galvarino; al Noreste con la comuna de Lautaro; al Este con la comuna de Vilcún, al Sur con la comuna de Padre Las Casas y al Oeste con las comunas de Cholchol y Nueva Imperial.

Antecedentes demográficos	
Población Comunal (fuente INE) (Nº)	282.415
Porcentaje de Población Rural (%)	6,8%
Porcentaje de Población Urbana (%)	93,2%
Tasa de Natalidad (TAS)	13,2%
Tasa de Mortalidad Infantil (TAS)	6,5%
Porcentaje de Población Comunal Masculina (%)	47,55%
Porcentaje de Población Comunal Femenina (%)	52,44%

las actividades que se dan en la ciudad son de carácter principalmente terciario y en menor medida secundario. En este sentido, los principales sectores económicos de la comuna de acuerdo al número empresas, corresponde a Comercio, Construcción, Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler, Servicios Sociales y de Salud y Enseñanza.

Institución donde se desarrolla la gestión administrativa que apoya a los diferentes establecimientos educacionales, salas cunas, jardines infantiles, escuela, colegios, liceos y casas de acogidas estudiantiles, que desarrolla un proceso de formación integral, participativo, inclusivo y de calidad del educando, tendiente al fortalecimiento del desarrollo intelectual, emocional, social y ético, concordante con la realidad socioeconómica y cultural de la comuna.

Misión: Ser una institución que garantice el derecho para las y los estudiantes a una Educación con identidad, pertenencia cultural, inclusiva y de calidad, donde exista igualdad de oportunidades y herramientas para la continuidad de estudios e inserción laboral, articulando los diferentes niveles y modalidades del sistema educacional chileno.

Visión: Somos un sistema educacional municipal, que desarrolla un proceso de formación integral, participativo, inclusivo y de calidad del educando, tendiente al fortalecimiento del desarrollo intelectual, emocional, social y ético, concordante con la realidad socioeconómica y cultural de la comuna.

Objetivos:

- Defensa de la educación pública, como única forma de garantizar el efectivo derecho a la educación a todos los ciudadanos.
- Asumir como cliente del sistema de educación municipal a la comunidad en su conjunto y principalmente la comunidad escolar.
- Participación, no sólo en lo periférico, sino también en el núcleo fundamental de la gestión y organización, la recogida de opinión y la corresponsabilidad en la ejecución.
- Planificación, para garantizar la eficiencia, y los recursos necesarios y adecuados, compensando las desigualdades de origen.
- Autonomía y gestión participativa y democrática. Escuela integradora, en tendiendo que en el sistema de educación municipal todos pueden ser recibidos y mantenidos dentro de los márgenes propios de la adecuada convivencia escolar.

**3.3
CONTEXO INTERNO
DEL DAEM**

La comuna de Temuco posee 42 Establecimientos educacionales municipales, donde el 73,81% corresponde a establecimientos urbanos y el 26,19% a rural y se dividen en:

- 33 establecimientos de Educación Básica
- 6 establecimientos de Educación Media
- 2 establecimientos de Educación Adultos
- 1 establecimientos de Educación Especial

El sistema de educación de Temuco, dispone de 179 establecimientos con un universo de 65.062 estudiantes. La comuna se caracteriza por la representatividad de la educación particular subvencionada, 128 establecimientos corresponden a este tipo, concentrando además un alto número de matrículas, las que proporcionalmente representa un 66,8% del total comunal.

Por su parte, la administración municipal posee 42 establecimientos, con enseñanza orientada a la obtención de logros en los procesos de gestión educativa e indicadores en los niveles de enseñanza, la matrícula representa un 24,1%. El caso de la educación particular pagada representa un 8,1% de matrículas que se distribuyen en 8 establecimientos en la comuna. La evolución entre los años 2017 al 2020 es de 1,055% de incremento en la matrícula de nuestros estudiantes al sistema municipal.

Matrícula Histórica					
2016	2017	2018	2019	2020	2021
15.100	15.344	15.820	16.126	16.190	15.820

Respecto a la tendencia en los resultados PSU 2016-2019, en general los establecimientos no muestran variaciones significativas, presentando fluctuaciones en sus resultados. El liceo Bicentenario es el único establecimiento que desde el año 2016 al 2019, logra mantener una tendencia al alza.

PSU/PTU	Lenguaje (promedio)	Matemática (promedio)
2016	538,9 %	543,2 %
2017	549,1 %	540,1 %
2018	Sin información	Sin información
2019	Sin información	Sin información
2020	Sin información	Sin información

SIMCE	ÁREA	2016	2017	2018	2019	2020
2° Básico	Lenguaje y Comunicación		xxx	xxx	xxx	xxx
4° Básico	Lenguaje y Comunicación	266	267	270	xxx	xxx
4° Básico	Matemáticas	253	253	251	xxx	xxx
4° Básico	Comprensión del Medio Natural, Social y Cultural	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx
6° Básico	Lenguaje y Comunicación	240	xxx	250	xxx	xxx
6° Básico	Matemáticas	231	xxx	239	xxx	xxx
8° Básico	Lenguaje y Comunicación	xxx	242	xxx	xxx	xxx
8° Básico	Matemáticas	xxx	253	xxx	xxx	xxx
8° Básico	Ciencias Naturales	xxx		xxx	xxx	xxx
8° Básico	Historia, Geografía y Cs. Sociales	xxx	253	xxx	xxx	xxx
II° Medio	Lenguaje y Comunicación	241	244	257	xxx	xxx
II° Medio	Matemáticas	255	257	279	xxx	xxx

3.4 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNO

Entorno interno: Los principales clientes con los que debe relacionarse y/o interactuar del Jefe/a DAEM al interior del Municipio son: Alcalde de la comuna, Dirección de Servicios Integrados a la Gestión, Administrador Municipal, Secretario de Planificación Comunal, Dirección de Desarrollo Comunitario, Secretario Municipal, Dirección de Obras, Dirección de Administración Finanzas, Dirección de Aseo y Ornato, Dirección de Tránsito, Dirección de Control, Dirección de Salud, Concejo Comunal, Directores/as de Unidades Educativas, encargados(as) de las distintas unidades del DAEM, Directores de Establecimientos Educativos, equipo de trabajo del jefe/a del Departamento de Administración de Educación Municipal Centro de padres y apoderadas(os), estudiantes y sus familias.

Entorno externo: El/la Jefe/a del Departamento de Administración de Educación Municipal, se relaciona externamente con el Ministerio de Educación, en los niveles del Departamento Provincial, Secretaria Regional Ministerial de Educación, Agencia de la Calidad de la Educación, Superintendencia de Educación, Centro de Perfeccionamiento Experimentación e Investigaciones Pedagógicas (CPEIP), entes de gobierno relacionadas con la atención y protección de los alumnos/as. También se relaciona con instituciones como: JUNJI, JUNAEB, SENAME, SENDA,

otros Municipios, entes gremiales, Colegio de Profesores, Asistentes de la Educación, Universidades, Fundaciones, Organizaciones sociales y vecinales, Ministerio Público, Organismos Policiales, Empresas locales, entre otros.

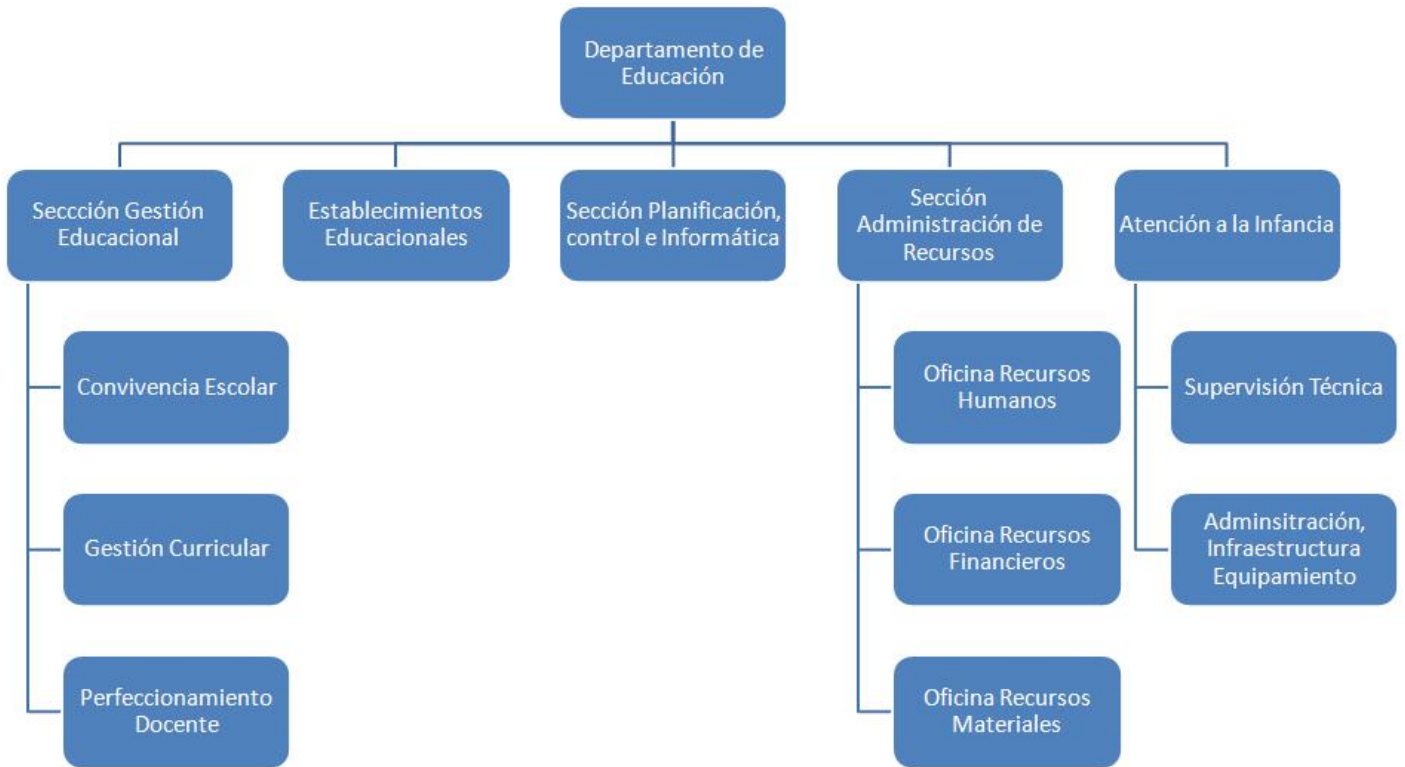
**3.5
ESTABLECIMIENTOS
COMUNALES
NOMBRADOS POR
LEY 20.501**

En la comuna hay 42 establecimientos educacionales, de los cuales 19 tienen Directores concursados a través de la Ley 20.501:

- ESC. MILLARAY
- ESC. ANDRES BELLO
- ESC. MANUEL ROJAS
- ESC. VILLA CAROLINA
- ESC. LABRANZA
- ESC. CAMPOS DEPORTIVOS
- ESC. AMANECER
- ESC. STANDARD
- ESC. LOS TRIGALES
- ESC. LLAIMA
- ESC. ALONSO DE ERCILLA
- ESC. SANTA ROSA
- ESC. ESPECIAL ÑIELOL
- ESC. ARMANDO DUFEY
- ESC. MUNDO MÁGICO
- LICEO GABRIELA MISTRAL
- LICEO PABLO NERURA
- LICEO BICENTENARIO
- INSTITUTO SUPERIOR DE ESPECIALIDADES TECNICAS (ISETT)

3.4 ORGANIGRAMA

- Organigrama DAEM



4. CONVENIOS DE DESEMPEÑO PARA JEFE/AS DAEM

- El Jefe/a DAEM nombrado contará con un plazo máximo de treinta días, contado desde su nombramiento definitivo, para suscribir un convenio de desempeño con el respectivo sostenedor. El convenio estará propuesto por dicha autoridad desde la fecha de publicación del concurso.
- Este convenio será público y en él se incluirán las metas anuales estratégicas de desempeño del cargo durante el periodo y los objetivos de resultados a alcanzar anualmente, con los correspondientes indicadores, medios de verificación y supuestos básicos en que se basa el cumplimiento de los mismos, así como las consecuencias de su cumplimiento e incumplimiento. De mutuo acuerdo entre las partes podrá modificarse dicho convenio. (Ley 20.501 Artículo 34 F)
- El Jefe del Departamento de Administración de Educación Municipal deberá informar al sostenedor y al concejo municipal anualmente el grado de cumplimiento de las metas y los objetivos. Asimismo, le informará de las alteraciones que se produzcan en los supuestos acordados, proponiendo los cambios y ajustes pertinentes a los objetivos iniciales. (Ley 20.501 Artículo 34 F)

5. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE JEFE/AS DAEM

- El/la Jefe/a del Departamento de Administración de Educación Municipal, sea cual fuere su denominación, será nombrado mediante un concurso público.
- El nombramiento tiene una duración de 5 años, al término de los cuales se deberá efectuar un nuevo concurso, en el que puede postular el titular en ejercicio.
- El/la Jefe/a DAEM deberá informar anualmente al sostenedor y concejo municipal el grado de cumplimiento de las metas y objetivos fijados en su convenio.
- El sostenedor determinará, anualmente, el grado de cumplimiento de los objetivos acordados en el convenio de desempeño. Cuando estos sean insuficientes de acuerdo a los mínimos establecidos, podrá pedir la renuncia anticipada del/de la Jefe/a DAEM, tras lo cual se realizará un nuevo concurso.
- El/la Jefe/a DAEM, deberán dar estricto cumplimiento al principio de probidad administrativa, previsto en el inciso primero del artículo 8° de la Constitución Política de la República y en el Título III de la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, N° 18.575.
- Los antecedentes para acreditar los requisitos del artículo 24 del DFL N°1 serán requeridos por el municipio para cursar el respectivo nombramiento en el cargo.

ANEXO¹

Convenio de Desempeño para Jefes/as de Departamento de Administración de Educación Municipal

I. ANTECEDENTES GENERALES

Este convenio es una propuesta que debe publicarse junto con el perfil, no obstante, esta primera parte de ANTECEDENTES GENERALES deberá ser completada una vez que se nombre al/a la Jefe/a DAEM y suscriba el convenio con el Sostenedor.

Nombre	
Cargo	Jefe/a Departamento de Administración de Educación Municipal
Municipalidad	Temuco
Fecha nombramiento	
Dependencia directa del cargo	Alcalde Comuna Temuco
Período de desempeño del cargo	

Fecha evaluación 1er año de gestión	
Fecha evaluación 2do año de gestión	
Fecha evaluación 3er año de gestión	
Fecha evaluación 4to año de gestión	
Fecha evaluación 5to año de gestión	
Fecha evaluación final	

¹Ley 20.501 Artículo 34 F.- Dentro del plazo máximo de treinta días contado desde su nombramiento definitivo, los/as Jefes/as del Departamento de Administración de Educación Municipal suscribirán el convenio de desempeño con el respectivo sostenedor.

Este convenio será público y en él se incluirán las metas anuales estratégicas de desempeño del cargo durante el periodo y los objetivos de resultados a alcanzar anualmente, con los correspondientes indicadores, medios de verificación y supuestos básicos en que se basa el cumplimiento de los mismos así como las consecuencias de su cumplimiento e incumplimiento. De mutuo acuerdo entre las partes podrá modificarse dicho convenio.

II. COMPROMISO DE DESEMPEÑO
AÑO DE GESTIÓN: (DD/MM/AAAA) AL (DD/MM/AAAA)

Objetivo	Potenciar el mejoramiento continuo a través de instancias formativas, que permitan un desarrollo óptimo del proceso de enseñanza aprendizaje en los Establecimientos Educativos de la Comuna.					
Ponderación	40%					
Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Meta / Ponderador		Supuestos básicos
Elaboración e implementación del plan territorial de desarrollo de capacidades para funcionarios DAEM, directivos, docentes y Asistentes de la Educación.	(N° de actividades ejecutadas del Plan territorial de desarrollo de capacidades en el año t / N° de actividades programadas del Plan territorial de desarrollo de capacidades para el año t)	Plan territorial de desarrollo de capacidades aprobado por la autoridad. Lista de asistencia por cada jornada de capacitación	Plan territorial inexistente	Año 1: Elaboración 100% del plan	20%	Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales
				Año 2: 70% de implementación	20%	
				Año 3: 75% de implementación	20%	
				Año 4: 80% de implementación	20%	
				Año 5: 90% de implementación	20%	
Implementar estrategias que contemplen metodologías para un modelo pedagógico activo (habilidades para el siglo XXI)	(N° de EE que implementan metodologías de modelo pedagógico activo en el año t / N° total de EE de la comuna para el año t) * 100	Planificaciones del proceso de enseñanza-aprendizaje por EE. Pauta de seguimiento (elaboración propia) Modelo pedagógico por EE.	Diseño del modelo pedagógico activo	Año 1: 50%	20%	Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales
				Año 2: 70%	20%	
				Año 3: 80%	20%	
				Año 4: 90%	20%	
				Año 5: 100%	20%	

Objetivo	Aumentar y Cautelar el uso eficiente de los recursos financieros del DAEM y E.E					
Ponderación	30%					
Aumento de recursos financieros provenientes de Ley SEP, FAEP, FNDR, entre otros	((M\$ municipales provenientes de Ley SEP, FAEP, FNDR, y otros en el año t/ M\$ municipales provenientes de Ley SEP, FAEP, FNDR, y otros en el año t-1)-1)*100	Documentación entregada a Sostenedor con estados financieros comunales del año, detallados por fuentes de financiamiento.	Recursos asignados	Año 1: 1% a 5%	15%	La no asignación de recursos para financiar diversos proyectos a nivel comunal
				Año 2: 2% a 5%	15%	
				Año 3: 3% a 5%	15%	
				Año 4: 3% a 5%	15%	
				Año 5: 4% a 5%	15%	
Mantener el uso eficiente de los recursos financieros del DAEM, a través del control de gestión y la implementación de recursos humanos y materiales que aseguren la continuidad de los servicios educacionales y su sostenibilidad en el tiempo.	Informes financieros y de gestión continuos entregados a sostenedor y expuestos a la comunidad educativa	Informes de control de gestión financiera interna en el DAEM.	Existe Control Financiero	Año 1: Mantener	15%	-Cambios internos en la organización. -Cambios de administración de los recursos financieros por parte del DAEM. -Interrupción prolongada de actividades por eventos de fuerza mayor, que altere el normal funcionamiento de los EE
				Año 2: Mantener	15%	
				Año 3: Mantener	15%	
				Año 4: Mantener	15%	
				Año 5: Mantener	15%	

Objetivo	Velar por el logro de los objetivos fundamentales, reflejados en resultados y avances concretos en las mediciones externas					
Ponderación	30%					
Aumento del porcentaje de la Tasa de variación anual del promedio SIMCE	(puntaje promedio obtenido por las escuelas en el año t/el puntaje promedio obtenido en t-1)-1)*100	Resultados oficiales de la prueba SIMCE, entregados por MINEDUC al municipio	Resultados año 2019 último SIMCE	Año 1: De 1% a 15%	15%	Estar afectados por un paro de actividades prolongado o situaciones o fuerza mayor
				Año 2: De 2% a 15%	15%	
				Año 3: De 3% a 15%	15%	
				Año 4: De 4% a 15%	15%	
				Año 5: De 5% a 15%	15%	
Aumento del porcentaje de la Tasa de variación anual del promedio PDT a nivel comunal	(puntaje promedio obtenido por Liceo en el año t/el puntaje promedio obtenido en t-1)-1)*100	Resultados oficiales de la prueba PDT, entregados por MINEDUC al municipio	Resultados de últimas PDT año anterior a inicio de funciones de nueva Jefatura DAEM	Año 1: De 1% a 15%	15%	Estar afectados por un paro de actividades prolongado o situaciones o fuerza mayor
				Año 2: De 2% a 15%	15%	
				Año 3: De 3% a 15%	15%	

				Año 4: De 4% a 15%	15%	
				Año 5: De 5% a 15%	15%	

Consecuencias de Cumplimiento e Incumplimiento

Para el fiel e irrestricta observancia del convenio de desempeño, se espera por esta Municipalidad un 80% de cumplimiento del mismo, por año de gestión.

Al mismo tiempo se generarán las siguientes consecuencias según porcentaje de logro obtenido:

- 1.- Un cumplimiento promedio anual, de los distintos objetivos establecidos en el Convenio de Desempeño, menos del 70% faculta al Sostenedor para solicitar la renuncia anticipada.
- 2.- Un cumplimiento promedio anual, de los distintos objetivos establecidos en el Convenio de Desempeño, entre un 70% y 80%, se realizará acompañamiento y readecuación de metas.
- 3.- Un cumplimiento promedio anual, de los distintos objetivos establecidos en el Convenio de Desempeño sobre un 88% de cumplimiento será tomado en consideración como atenuante si en la evaluación siguiente, el resultado promedio fuera inferior al 60%.